

የኢትዮጵያ የግብርና ምርምር ኢንስቲትዩት



የዳይሬክተሮች ምዲባ መመሪያ

መመሪያ ቁጥር: 823/2013

ነሀሴ/ 2011 ዓ.ም

አዲስ አበባ

መግቢያ

የኢትዮጵያ የግብርና ምርምር ኢንስቲትዩት የሀገራችን የግብርና ክፍለ ኢኮኖሚ ለማሳደግ የሚያስችሉ የተሻሻሉ የግብርና ቴክኖሎጂዎችን ለግብርና ልማት ተጠቃሚዎች በማድረስ ረገድ ከፍተኛ ሀገራዊ ተልዕኮ የተሰጠው ተቋም ሲሆን ተቋሙ ይህንኑ ተልዕኮ ለመወጣት የሚያስችሉትን ዘረፈ ብዙ የሆኑ ስትራቴጂያዊ ዕቅዶች በማወጣት መጠኑ ሰፊ እንቅስቃሴ እያደረገ ነው። በዚህም እንቅስቃሴ ወስጥ የተቋሙ አደረጃጀት ከፍተኛ ድርሻ የሚይዝ ሲሆን ለዕቅዱ መሳካት በየደረጃው የሚመደበው አመራር ብቃት ወሳኝነት አለው።

ቀደም ባሉት ዓመታት የዳይሬክተር ምደባ ይከናወን የነበረው በምርጫ እንደነበር ይታወሳል። ሆኖም የመሥሪታዊ የሥራ ሂደት ለወጥ ጥናት ወጠቱን ተከትሎ በሜሪካትና በአንዳንድ የምርምር ዘርፎች ዳይሬክተሮችን በቀጥታ የመመደብ ሁኔታ በተግባር ላይ የዋለበት ሁኔታ ነበር። ይህ አፈጻጸም በራሱ ከፍተኛ የነበረበት ይልቁንም የሰራተኞች ተሳትፎ የሌለበት፤ አልፎ አልፎም የመልካም አስተዳደር ችግር ያስከተለ በመሆኑ፤ የዳይሬክተሮች ምደባ የሚካሄድበትን ክፍል ወይም ማዕከል የመሥራት እንዲሁም የምርምር ሥራዎች ኃላፊነትን አጠጭሮ የያዘ ጉዳይ በመሆኑ፤ በሁሉም መሳካት ጥንካሬና ብቃት የሚጠይቅ መሆኑ፤ ይህን የኃላፊነት ምደባ ሥርዓት መከለስ አግባብ ሆኗል።

አንቀጽ 1 **የመሥሪያው አስፈላጊነት**

ይህ የዳይሬክተሮች ምደባ አፈጻጸም መሥሪያ ያስፈለገበት ዋና ምክንያት የተቋሙ የበላይ አመራሮች ብቃት ያለውን ዳይሬክተር ለመመደብ እንዲያስችላቸውን ወጥ የሆነ፣ ፍትሐዊና መርህ ላይ የተመሰረተ የአሰራር ሥርዓት ለመዘርጋት ነው።

አንቀጽ 2 **የቃላት ትርጓሜ**

ለዚህ መሥሪያ ተፈጻሚነት ሲባል ከዚህ በታች የተጠቀሱት ቃላት የሚከተለው ትርጉም ይኖራቸዋል፤

1. **የበላይ አመራር/ አመራሮች**፡ - ማለት የኢንስቲትዩቱ ዋና ዳይሬክተር ወይም ምክትል ዋና ዳይሬክተር ወይም ሁለቱንም ማለት ነው።
2. **ዳይሬክቶሬት**፡ - ማለት በኢንስቲትዩቱ ዋና መሥሪያ ቤት የሚካኝ አንድ ራሱን የቻለ ተግባር እንዲያከናውን ወይም በሜሪካት ተመሳሳይነት ያላቸውን ተግባራት የሚያከናውኑ ቡድኖችን የሚመራና የሚያስተባብር፤ ለሥራ ማህከኛ የሚሆን በጀት የተመደበለት በሕግ አማካይነት ወይም በኢንስቲትዩቱ ወሳኔ የተከፈተ ክፍል ማለት ነው።
3. **ሜሪካት**፡ - ማለት በኢትዮጵያ የግብርና ምርምር ኢንስቲትዩት ሥር የሚተዳደር የግብርና ምርምር የሚካሄድበት ቦታ ወይም መካን ማለት ነው።

4. **ዳይሬክተር፡-** ማለት አንድን ዳይሬክቶሬት ወይም ማኅከል እንዲመራ ኃላፊነት ወይም ወክልና የተሰጠው ግለሰብ ማለት ነው፡፡
5. **ኃላፊ፡-** ማለት እንደአስፈላጊነቱ በየደረጃው ከቡድን መሪ እስከ ተቋሙ የበላይ አመራር ያሉን ያጠቃልላል፡፡
6. **ምደባ፡-** ማለት በተቋሙ የበላይ አመራር አንድን ዳይሬክቶሬት ወይም ማኅከል እንደመራ በቀጥታ የሚሰጥ ወክልና ማለት ነው፡፡
7. **ወድድር፡-** አንድን ዳይሬክቶሬት ወይም ማኅከል በዳይሬክተርነት መምራት ለሚችሉ ተወዳዳሪዎች ግልጽ ማስታወቂያ ወጥቶ ባላቸው የትምህርት ዝግጅት፣ የሥራ ልምድና የመምራት ብቃት ተወዳዳሪው የሚመደቡበት ሂደት ነው፡፡
8. **ምርጫ** - ማለት አንድን ማኅከል የሚመራ ግለሰብ በማኅከሉ ሠራተኞች ምርጫ እንዲካሄድ በማድረግ የተሻለ የትምህርት ዝግጅት፣ ልምድና ክህሎት ያለውን ግለሰብ የሚመረጥ ሂደት ነው፡፡
9. **አስመራጭ ቡድን፡-** ማለት የማኅከል ዳይሬክተር ምርጫ በገለልተኝነት ለማክናወን ከዋና መሥሪያ ቤት ወይም እንዳስፈላጊነቱ ከሌላ ማኅከል በኢንሱቲትዩቱ የበላይ አመራር የሚመረጥ ኮሚቴ ነው፡፡
10. **የምርጫ ታዛቢ፡-** ማለት በማኅከል ዳይሬክተር ምርጫ ወቅት ያለውን ሂደት ገለልተኛ ሆኖ እንዲታዘብና እንዲከታተል ከማኅከሉ ሠራተኞች መካከል የሚመረጥ ቡድን ነው፡፡
11. **መምረጥ የሚችል ሠራተኛ፡-** ማለት በአንድ ማኅከል ወስጥ በቋሚነት ተቀጥሮ የሚሰራ ግለሰብ ሲሆን የመከራ ጊዜውን ያልጨፈሰ ሠራተኛንም ያጠቃልላል፡፡
12. **መለስተኛ ማኅከል፡-** ማለት ለአንድ ማኅከል ተጠሪ ሆኖ የተቋቋመ የምርምር ማኅላላቻ ቦታ ወይም መካን ማለት ነው፡፡
13. **አንድ የአገልግሎት ዘመን፡-** ማለት ሦስት ዓመታት ነው፡፡
14. **ኢንሱቲትዩት /ተቋም/፡-** ማለት የኢትዮጵያ የግብርና ምርምር ኢንሱቲትዩት ነው፡፡
15. **ጾታ፡-** በዚህ መመሪያ ወስጥ በወንድ ጾታ የተገለጸው ሁሉ የሴት ጾታንም የሚያጠቃልል ነው፡፡

አንቀጽ 3

የመመሪያው ተፈጻሚነት ወሰን

ይህ መመሪያ ተፈጻሚ የሚሆነው በኢትዮጵያ የግብርና ምርምር ኢንሱቲትዩት የዋና መሥሪያ ቤት ዳይሬክተሮች እና በሥራ በማኅኞ የግብርና ምርምር ማኅከላት ዳይሬክተሮች ምደባ ላይ ነው፡፡

አንቀጽ 4

የዋና መሥሪያ ቤት ዳይሬክተሮች የወል ተግባርና ኃላፊነት

- 4.1 የሚካሄደውን ዳይሬክቶሬት ዓመታዊ፣ የሩብ ዓመትና ወርሃዊ ዕቅድ ከተቋሙ ዓመታዊ ዕቅድ ላይ በመሳሳት ያዘጋጃል፤ ሪፖርት ያቀርባል፤
- 4.2 ለዳይሬክቶሬቱ የሚያስፈልገውን በጀት ያዘጋጃል፤ ለሚመለከተው አካል ያቀርባል፤ ያፀድቃል፤ በአግባቡ ያስተዳድራል፤
- 4.3 በዳይሬክቶሬቱ ወስጥ የሚሰሩ ሠራተኞች ዕቅድ እንዲያዘጋጁና በዕቅዳቸው መሰረት እንዲፈጽሙ ይከታተላል፤ ይደግፋል፤
- 4.4 የዳይሬክቶሬቱ ሠራተኞችን የሥራ አፈጻጸም ይገመገማል፤ ክፍተታቸውን እየለየ ድጋፍ ያደርጋል፤
- 4.5 ዳይሬክቶሬቱን ወክሎ በተቋሙ ሜሻጅማት ስብሰብ ይሳተፋል፤
- 4.6 የዳይሬክቶሬቱን ሥራ በሚመለከት በየሚከተሉት ካሉ ቡድኖች ጋር ወይም በቀጥታ ይከታተላል፤
- 4.7 የዳይሬክቶሬቱን የሰው ኃይል ያስተዳድራል፤ አስፈላጊ ሲሆን በክፍት ቦታዎች ሠራተኛ እንዲቀጠር ያደርጋል፤

አንቀጽ 5

የሚከፈል ዳይሬክቶሬት የወል ተግባርና ኃላፊነት

- 5.1 በምርምርና የድጋፍ ሰጪ የሥራ ህድረ ሂደቶች መካከል ቅንጅታዊ አሰራር በመፍጠር የሥራ ህድረ ሂደቶች ሠጠታዊ ንዲሆኑ ያደርጋል፤
- 5.2 ማዕዘን የተሰጠውን የሥራ ድርሻ በመተግበር የሚጠበቀበትን ሠጠታ ለማስመዘገብ ደቻሰው ዘንድ በማዕዘን የሚገኘውን የፋይናንስ፣ የሰው ኃይልና ቁሳዊ ሀብት አቀናጅቶ በጋራ ለመጠቀም የሚያስችል ሠጠታዊ ሠጪቆጣቢና ፍትሃዊ አሰራር ያስፍናል፤
- 5.3 የማዕዘን ሀብቶች ብክነት፣ ሙሉና እና ከብላሽ አሰራር በወደ መሰሪያ ስታስመሳቸው ተግባር መዋሳቸውንም ይታሳታል፤ ያረጋግጣል፤
- 5.4 ማዕዘን ተገቢዎችና ባለድርሻ-ች ጋር የጠበቀ ግንኙነት በመፍጠር የምርምር ሥራው በተጠቃሚ ፍላጎት ሳይ ንዲሆን ዕቅድ ጀምሮ እስከ ቴክኖሎጂ አቅርቦት ድረስ ህድረ ሂደቱን ይበልጥ አሳታይ ለማድረግ ተቋሙ አሰራር ጋር በተጣጣሙ መሰሪያ የማዕዘን መርህ ግብር በመቀረጽ ይተገብራል፤ ይታሳታል፤ ያስፈጽማል፤
- 5.5 የማዕዘን ተመራማሪ-ች በማስተባበር በተቋሙ ሚዛን አደጋ ቴክኖሎጂ-ች ሁሉንም ስኬታማነት ተስማሚ የሆኑትን የምርምር ሠጠታዎች በመለየት ስተጠቃሚ-ች ንዲተዋሠቁ ያደርጋል፤ አፈጻጸሙን ይታሳታል፤ ይቆጣጠራል፤

የዳይሬክተሮች ምደባ፣ ምርጫ ወድድር የሚከሰቱባቸው ሁኔታዎች

- 6.1 በሥራ ላይ ያለው ዳይሬክተር የሥራ ዘመን ሲጠናቅቅ፡፡
- 6.2 የሥራ ዘመኑ ባይጠናቀቅም በተለያዩ ምክንያቶች ዳይሬክተር መላወጥ አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ (በአፈጻጸም ድክመት፣ በሕመም፣ በትምህርት፣ በሞት፣ በሹመት፣ በግል ጥያቄ እና ተመሳሳይነት ባላቸው ሌሎች ምክንያቶች) ከኃላፊነቱ ሲነሳ፡፡
- 6.3 የበላይ አመራሩ የዳይሬክተሮችን ምደባ በሦስት መንገዶች ሊያካሂድ ይችላል፤ እነዚህም፡- በቀጥታ ምደባ፣ ማስታወቂያ በማወጣት በወድድር እና የማኮከል ዳይሬክተሮችን እንደአስፈላጊነቱ በሠራተኞች ምርጫ ሊያከናወን ይችላል፡፡

አንቀጽ 7

በቀጥታ ስለመደብ

- 7.1 የኢንስቲትዩቱ የበላይ አመራር አንድን ዳይሬክቶሬት ወይም ማኮከል የማምራት ብቃትና ዝግጅት አለው ብለው የሚያምኑበትን ግለሰብ በቀጥታ እንዲመደብ ማድረግ ይችላል፡፡
- 7.2 አንድ ዳይሬክተር በቀጥታ ምደባ እንዲመደብ ሲደረግ የበላይ አመራሩ በቂ የሆነ ምክንያት ማስቀመጥ ይኖርበታል፡፡

አንቀጽ 8

በወድድር ስለመደብ

- 8.1 የኢንስቲትዩቱ የበላይ አመራር አንድን ዳይሬክቶሬት ወይም ማኮከል የሚመራ ዳይሬክተር ለመመደብ ግልጽ የሆነ የወስጥ ማስታወቂያ እንዲወጣ ማድረግ ይችላል፡፡
- 8.2 ለዳይሬክተርነት የሚመደቡ አመልካቾች የሚጠኑበት ግልጽ የሆነ መስፈርት ከዚህ መመሪያ ጋር አባሪ ሆኖ ይቀመጣል፡፡
- 8.3 ማስታወቂያ ለወጣበት የዳይሬክተርነት ቦታ የሚመደቡ አመልካቾች ከየትናወም ማኮከል ወይም ዳይሬክቶሬት መሆን ይችላሉ፡፡

አንቀጽ 9

በሠራተኞች ምርጫ ስለመደብ

- 9.1 ይህ የምደባ ዓይነት በዋናነት ተግባራዊ ሊደረግ የሚችለው ለማኮከል ዳይሬክተሮች ምደባ ነው፡፡
- 9.2 አንድን ማኮከል ለማምራት አቅም ያላቸው ግለሰቦች አሉ ተብሎ ሲታሰብ የበላይ አመራሩ የማኮከል ሠራተኞች እንዲመርጡ ዕድል ሊሰጥ ይችላል፡፡
- 9.3 በዚህ የሠራተኞች ምርጫ የተሻለ ድምጽ ካላቸው ዕጩዎች ወስጥ ማኮከሉን በአግባቡ የማምራት አቅም አለው ተብሎ የሚታሰበው እንዲመደብ ይደረጋል፡፡

9.4 ከላይ በቁጥር 9.3 የተቀመጠው ቢኖርም እንኳን የበላይ አመራር ከቀረቡ ዕጩዎች ወስጥ ማዕከሉን የመምራት አቅም ያለው የለም ብሎ ካመነ፤ የተሻለ አቅም ያለውን ግለሰብ ከዚያው ማዕከል ወይም ከሌላ ማዕከል በቀጥታ ምደባ ሊመድብ ይችላል፡፡

አንቀጽ 10

በዳይሬክተርነት የሚሟደቡ ግለሰቦች ሊያሟሉ የሚገባቸው መስፈርቶች

10.1 ለማዕከል ዳይሬክተርነት

- 10.1.1 በተመራማሪነት መደብ ላይ ያለ ቢሆን ይመረጣል፤
- 10.1.2 ቢያንስ የኤም.ኤስ.ሲ ዲግሪ ወይም ተመሳሳይ የትምህርት ደረጃ ያለው፤
- 10.1.3 ቢያንስ የአምስት ዓመት የሥራ ልምድ ያለው፤
- 10.1.4 በሥራ አፈጻጸሙ በዘርፉ ካሉ ሌሎች ባለሙያዎች የተሻለ ወጠቷ ያለው፤
- 10.1.5 ቢያንስ በቡድን መሪነትና ተመሳሳይ ኃላፊነት ለሁለት ዓመታት ያገለገለ፤
- 10.1.6 የመምራና የማስተባበር ክህሎት ያለው፤
- 10.1.7 የመግባባት ክህሎት ያለው፤
- 10.1.8 በመልካም ሥነ-ምግባር የተመሰገነ፤
- 10.1.9 በኃላፊነት መንፈስ ለተቋሙ ጥቅም የሚታገል፤
- 10.1.10 ከዕጩቱ በፊት ባሉት አምስት ዓመታት በወንጀል ያልተቀጣጠለ፤
- 10.1.11 ከዚህ በፊት በተመሳሳይ ኃላፊነት ከሁለት ጊዜ በላይ ያላገለገለ፤
- 10.1.12 ከፍተኛ የሥራ ተነሳሽነት ያለው፤
- 10.1.13 የማዕከሉን የወስጥና የወጪ ሁኔታዎች ጠንቅቆ በማወቅ ማዘኑን ጠብቆ የመምራት ችሎታ ያለው፤
- 10.1.14 ከመላኛ ድርጊት እንዲሁም ከኪራይ ሰብሳቢነትን አመለካከት የጸዳ ሆኖ እነኚህን ድርጊቶች አምርሮ የሚታገል፤
- 10.1.15 ከወገንተኝነት ስሜት የፀዳ፤

10.2 ለምርምር ዘርፍ ዳይሬክቶራቶች ዳይሬክትነት

- 10.2.1 በተመራማሪነት መደብ ላይ ያለ መሆን ይኖርበታል፤
- 10.2.2 ቢያንስ ከተመራማሪ I በላይ እና በምርምር የአስር ዓመት የሥራ ልምድ ያለው መሆን ይኖርበታል፤
- 10.2.3 በምርምር ሥራው ቢያንስ በአምስት የጀርናል ጽሁፎች ወይም ተመሳሳይ ዋጋ ባላቸው ጽሁፎች ላይ ጉልህ ተሳትፎ ያለው መሆን አለበት፤
- 10.2.4 በሥራ አፈጻጸሙ በዘርፉ ካሉ ሌሎች ባለሙያዎች የተሻለ ወጠቷ ያለው፤
- 10.2.5 ቢያንስ በቡድን መሪነትና ተመሳሳይ ኃላፊነት ለሦስት ዓመታት ያገለገለ፤
- 10.2.6 የመምራና የማስተባበር ክህሎት ያለው፤
- 10.2.7 የመግባባት ክህሎት ያለው፤

- 10.2.8 በመልካም ሥነ-ምግባሩ የተመሰገነ፤
- 10.2.9 በኃላፊነት መንፈስ ለተቋሙ ጥቅም የሚታገል፤
- 10.2.10 ከዕጩቱ በፊት ባሉት አምስት ዓመታት በወንጀል ያልተቀጣ፤
- 10.2.11 ከዚህ በፊት በተመሳሳይ ኃላፊነት ከሁለት ጊዜ በላይ ያላገለገለ፤
- 10.2.12 ከፍተኛ የሥራ ተነሳሽነት ያለው፤
- 10.2.13 የዳይሬክቶሬቱን የወስጥና የወጪ ሁኔታዎች ጠንቅቆ በማወቅ መምራት የሚችል፤
- 10.2.14 ከመላኛ ድርጊት እንዲሁም ከኪራይ ሰብሳቢነትን አመለካከት የጸዳ ሆኖ እነኚህን ድርጊቶች አምርሮ የሚታገል፤
- 10.2.15 ከወገንተኝነት ስሜት የፀዳ፤

10.3 ለአስተዳደርና ድጋፍ ሰጪ ዘርፍ ዳይሬክቶሬቶች ዳይሬክትሪት

- 10.3.1 የመሥሪታዎች ክፍል መምራት የሚያስችል የትምህርት ዝግጅት ያለው፤
- 10.3.2 ከሥራው ጋር ቀጥተኛ የሆነ የአምስት ዓመት የሥራ ልመድ ያለው፤
- 10.3.3 በሥራ አፈጻጸሙ በዘርፉ ካሉ ሌሎች ባለሙያዎች የተሻለ ወጠቋ ያለው፤
- 10.3.4 ቢያንስ በቡድን መሪነትና ተመሳሳይ ኃላፊነት ለሦስት ዓመታት ያገለገለ፤
- 10.3.5 የመምራትና የማስተባበር ክህሎት ያለው፤
- 10.3.6 የመግባባት ክህሎት ያለው፤
- 10.3.7 በመልካም ሥነ-ምግባሩ የተመሰገነ፤
- 10.3.8 በኃላፊነት መንፈስ ለተቋሙ ጥቅም የሚታገል፤
- 10.3.9 ከዕጩቱ በፊት ባሉት አምስት ዓመታት በወንጀል ያልተቀጣ፤
- 10.3.10 ከዚህ በፊት በተመሳሳይ ኃላፊነት ከሁለት ጊዜ በላይ ያላገለገለ፤
- 10.3.11 ከፍተኛ የሥራ ተነሳሽነት ያለው፤
- 10.3.12 የዳይሬክቶሬቱን የወስጥና የወጪ ሁኔታዎች ጠንቅቆ በማወቅ መምራት የሚችል፤
- 10.3.13 ከመላኛ ድርጊት እንዲሁም ከኪራይ ሰብሳቢነትን አመለካከት የጸዳ ሆኖ እነኚህን ድርጊቶች አምርሮ የሚታገል፤
- 10.3.14 ከወገንተኝነት ስሜት የፀዳ፤

አንቀጽ 11

የአስመራ ጉዳይ አሰያዩ

- 11.1 የመከፈል ዳይሬክተሩን በሠራተኞች እንደሚገኝ ማድረግ ሲያስፈልግ የኢንስቲትዩቱ የበላይ አመራር አስመራ ጉዳይ እንዲመሰረጥ ያደርጋል፡፡
- 11.2 የኮሚቴው አባላት ሦስት ሲሆኑ፤ ተዋጊቸውም እንደሚሰጡ ይሆናል፡-
 - 11.2.1 ከዋና መሥሪያ ቤት የምርምር ዘርፍ ዳይሬክተሮች አንድ ተወካይ ----- የኮሚቴው ሰብሳቢ
 - 11.2.2 ከለውጥ ሥራ አመራር እና የሕግ አገልግሎት ዳይሬክቶሬት ተወካይ ----- አባል

11.2.3 የሰው ኃብት ሥራ አመራርና ልማት ዳይሬክቶሬት ተወካይ -----
አባልና ፀሐፊ

11.3 የአስመራጭ ኮሚቴው አባልነት የሥራ ዘመን ለሁለት ዓመታት ብቻ ይሆናል፡፡ ነገር ግን የኮሚቴው የሥራ አፈጻጸም በበላይ አመራሩ ተገምግሞ የተሻለ ከሆነ ለተጨማሪ አንድ ዙር ሊራዘም ይችላል፡፡

አንቀጽ 12

የአስመራጭ ኮሚቴው ተግባርና ኃላፊነት

- 15.1 በዚህ የምርጫ ማስፈጸሚያ መመሪያ መሠረት ምርጫውን ለማከናወን በቂ ቅድመ ዝግጅት ማድረግ፡፡
- 15.2 ለምርጫው ሂደት ማስፈጸሚያ የማይስፈልጉ ቁሳቁሶች ማለትም የምርጫ ካርድ፣ ሥለምርጫ ግንዛቤ የማይጨበጡ ጽሁፎችን ማዘጋጀት፣ በማዕከል ለምርጫው ሂደት ዝግጅት መደረጉን መከታተል፣ ለሁሉም የማዕከሉ ሠራተኞች በምርጫው ዕለት እንዲገኙ ግልጽ በሆኑ ቦታዎች ላይ ማስታወቂያ ማስለጠፍ፣ ለምርጫ ምቹ የሆነ አዳራሽ መዘጋጀቱን ማረጋገጥ፡፡
- 15.3 የምርጫውን ዓላማ፣ ይዘት፣ አፈጻጸሙን፣ ሥለድምጽ አሰጣጡ ሂደት በስብሰባው ላይ ለተገኘው ሠራተኛ ማበራራያ መስጠት፣ አስተያየትና ጥያቄ ተቀብሎ ምላሽ መስጠት፡፡
- 15.4 የምርጫ ሂደቱን የማታዘብ የጾታ ስብጥር ባማከለ መልኩ ሦስት አባላት ያሉበት የአስመራጭ ኮሚቴ በሠራተኞች እንዲመረጡ ማድረግ (ከተመራማሪ 1፣ ከቴክኒክ ድጋፍ ሰጪ 1 እና ከአስተዳደር ድጋፍ ሰጪ 1) ይሆናል፡፡
- 15.5 የተጠቆሙ ዕጩዎች ራሳቸውን እንዲያስተዋወቁና ቢመረጡ ሊሰሯቸው የሚችሉ ሥራዎችን እንዲያብራሩ ቢያንስ የአምስት ደቂቃ ጊዜ እንዲሰጣቸው ማድረግ፡፡
- 15.6 ከዋና መሥሪያ ቤት ታሽጎ የተላከው የድምጽ መስጫ ወረቀት በአግባቡ መድረሱን ለመራጮች በማሳየት እንዲከፈት ያደርጋል፡፡
- 15.7 የድምፅ መስጫ ወረቀቱ የመምረጥ መብት ላላቸው ሠራተኞች እንዲታደል ማድረግና ሠራተኞች ድምጻቸውን ከሰጡ በኋላ በተዘጋጀው የድምፅ መስጫ ሳጥን እንዲያስቀምጡ ማድረግ፡፡
- 15.8 በምርጫው ወቅት የተሰጡ ድምፆችን ከምርጫ ታዛቢው ጋር በመሆን መቆጠርና በዕለቱ ለሠራተኞች ማሳወቅ፡፡
- 15.9 የተጠቃለለውን ለእያንዳንዱ ዕጩ የተሰጠውን ድምጽ ከምጫ ታዛቢው ጋር በመረጋገጥ ወጠቱን ከቃለ-ጉባዔ ጋር በማያያዝ ለበላይ አመራሩ ያቀርባል፡፡

አንቀጽ 13

ለምርጫው ዝግጅትና አፈጻጸም የባለድርሻዎች ኃላፊነት

13.1 በስራ ላይ ያለው የማዕከል ዳይሬክተር ወይም ተወካይ ኃላፊነት

- 13.1.1 የማዕከሉ ቋሚ ሠራተኞች በምርጫው እንዲሳተፉ ለማድረግ ከአምስት የሥራ ቀናት አስቀድሞ የምርጫ ጥሪ በማድረግ ሁሉም ሠራተኞች መረጃው እንዲደርሳቸው ማድረግ፤
- 13.1.2 በቂ የስብሰባ አዳራሽ / ቦታ ማዘጋጀት፤
- 13.1.3 በምርጫው ዕለት የአስመራጭ ኮሚቴውን አባላት ለሠራተኞች ማስተዋወቅና ተልዕኮ ሠራተኞች እንዲገነዘቡ ማድረግ፤
- 13.1.4 በምርጫው ሂደት ለአስመራጭ ኮሚቴው አስፈላጊውን ድጋፍ ማድረግ፤
- 13.1.5 በምርጫው ላይ የተሳተፉ ሠራተኞች ስም ዝርዝር ተጫሎች እንዲያዝ ማድረግ፤

13.2 ከማዕከሉ ቋሚ ሠራተኞች የሚጠበቁ ኃላፊነቶች

- 13.2.1 ለምርጫው አፈጻጸም በሚጠራው ስብሰባ ላይ ሰዓቱን አክብሮ መገኘት፤
- 13.2.2 በምርጫው ዕለት የማድረገውን ገለጻ በንቃት መከታተል፤
- 13.2.3 ግልጽ ባልሆኑና በምርጫው አፈጻጸም ሂደት ላይ ያሉ ጥያቄዎችን በአግባቡ አቅርቦ መረዳት፤
- 13.2.4 በስብሰባው ላይ ስለመገኘቱ በተዘጋጀው ፎርም ላይ መመዘገብና መረጋገጥ፤
- 13.2.5 ከአስመራጭ ኮሚቴውና ከታዛቢ ቡድኑ በሚሰጠው መግለጫ ማብራሪያ መሠረት የድምፅ መስጫ ወረቀቱን በአግባቡ መጠቀም፤
- 13.2.6 የምርጫው ሂደት ፍትሐዊ እንዲሆን የበኩሉን ጥረት ማድረግ፤
- 13.2.7 ከማንኛውም የምርጫው ሂደት ከማይወክ ተግባር መቆጠብ፤

13.3 የማዕከሉ የምርጫ ታዛቢ ቡድን ኃላፊነት

- 13.3.1 መራጭ ሠራተኞች በተሠጣቸው የድምጽ መስጫ ካርድ መሰረት ድምጻቸውን እንዲሰጡ መከታተል፤
- 13.3.2 ማንበብና መግፍ የማይችሉትን መራጮች መረዳት፤
- 13.3.3 የአካል ጉዳተኛ መራጭ ሠራተኞች በምርጫው ሂደት ላይ ቅድሚያ እንዲያገኙ ማድረግ፤
- 13.3.4 መራጭ ሠራተኞች ሥርዓት ባለው ሁኔታ የድምጽ አሰጣጥ ሂደቱን በቅደም ተከተላቸው እንዲያጠናቅቁ ማድረግ፤
- 13.3.5 የድምፅ አሰጣጥ ሂደቱ እንዳበቃ የድምጽ መስጫ ወረቀቱን ከምርጫ አስፈጻሚ ኮሚቴው ጋር በመሆን መቆጠርና መረጋገጥ፤
- 13.3.6 የምርጫ ወጠቱን ለዕጩዎችና ለሠራተኞች ማሳወቅ፤

አንቀጽ 14

የዕጩዎች ጥቆማና የድምፅ አሰጣጥ ሥርዓት

- 14.1 የዕጩዎችን ጥቆማ መቀበል፤ እንደማዕከሉ ስፋትና የሰው ኃይል ብዛት የዕጩዎች ቁጥር ሊለያይ ቢችልም ከፍተኛው የዕጩዎች ቁጥር ከሰባት (7) ሊበልጥ አይችልም፡፡
- 14.2 አንድ መራጭ አንድ ዕጩ የመጠቀም ዕድል ሊሰጠው ይችላል፤ ሆኖም ግን ከአንድ በላይ ዕጩ መጠቀም አይችልም፡፡

- 14.3 እያንዳንዱ መራጭ ድምፅ የሚሰጠው ለድምፅ አሰጣጥ እንዲያመች በተዘጋጀው ካርድ /ቅጽ/ ላይ ብቻ ነው፡፡
- 14.4 እያንዳንዱ መራጭ ድምጽ ለመስጠት በድምፅ መስጫ ቅጹ ላይ የአንድ ዕጩ ስም ብቻ መጻፍ ይኖርበታል፤ መራጩ በድምጽ መስጫው ላይ ከአንድ ዕጩ በላይ ስም ከተጻፈ የሰጠው ድምፅ ወድቅ ይሆናል፡፡
- 14.5 መራጮች በድምጽ መስጫ ወረቀት ላይ የራሳቸውን ስም መጻፍ ዌም መፈረም የለባቸውም፡፡
- 14.6 በምርጫ ላይ መሳተፍ የሚችሉት የሜዘሉ ቋሚ ሠራተኞች ብቻ ናቸው፡፡

አንቀጽ 15
የድምፅ ስሌት

እያንዳንዱ መራጭ አንድ ድምጽ አለው፡፡ በመሆኑም እያንዳንዱ በአግባቡ የተሞላ የምርጫ ካርድ እኩል ዋጋ ይኖረዋል፡፡

አንቀጽ 16
የምርጫ ድምጽ ወጠቱ ስለሚጠቃለልና ወሳኔ ስለመሰጠት

- 16.1 አስመራጭ ኮሚቴው የምርጫ ወጠቱን ከሜዘሉ ታዛቢ ቡድን ጋር ተፈራርሞ ለሜዘሉ ሠራተኞች ከገለጸ በኋላ ሪፖርቱን ከቃለ-ጉባዔ ጋር በማያያዝ የተቋሙ ለበላይ አመራር ያቀርባል፡፡
- 16.2 የበላይ አመራሩም የቀረቡትን ዕጮች ሁኔታ ከገመገመ በኋላ ከቀረቡት ወስጥ ቅደም ተከተሉን ሳይጠበቅ አንዱን መርጦ የሜዘሉ ዳይሬክተር ይመድባል፤ ወይም የቀረቡት ዕጮች ብቁ አይደሉም ብሎ ካመኑ ከዕጮች ውጭ ሌላ ግለሰብ በቀጥታ ሊመድብ ይችላል፡፡

አንቀጽ 17
ስለዳይሬክተሮች ጥቅማጥቅም

- 17.1 ማንኛውም ዳይሬክተር በተለያዩ መመሪያዎች ለዳይሬክተሮች የተፈቀዱ ጥቅማጥቅሞች ሳይሸራረፉ ይፈጸማሉ፡፡
- 17.2 ለኢንስቲትዩቱ ወይም ለሜዘሉ ጥቅም ብሎ በቀና ልቦና ለሚወስናቸው ወሳኔዎች ከበላይ አመራሩ ጥበቃና ከለላ ይደረግለታል፡፡
- 17.3 በሥራ አፈጻጸሙ ጉልህ ድክመት ካላሳየ ወይም የሕግ የሚያስጠይቅ ጥፋት ካልፈጸመ ወይም የኢንስቲትዩቱና የሜዘሉን ጥቅም በማሳደድ ተግባር ወስጥ ተሳትፎ ካልተገኘ ወይም በራሱ ፍላጎት የመልቀቂያ ጥያቄ ካላቀረበ በስተቀር ለአንድ የአገልግሎት ዘመን ማገልገል ይችላል፡፡

17.4 የአገልግሎት ዘመኑን በጥሩ አፈጻጸም ያጠናቀቀ ዳይሬክተር የመግቢያ ፍላጎት ካለው ያለምንም ወድድር የትምህርት ዕድል እንዲያገኝ ይደረጋል፤ የመግቢያ ፍላጎት ከሌለውና ባለበት ማዕከል ወስጥ ቢያንስ ለአስር ዓመታት ካገለገለ ክፍት ቦታ ወደለበት ወደማይፈልገው ማዕከል ያለወድድር እንዲዘወር ይደረጋል፡፡

17.5 አገልግሎቱን ሲያጠናቅቅ የክብር የምስክር ወረቀት በተቋሙ የበላይ አመራር ተፈርሞ ይሰጠዋል፡፡

17.6 የአገልግሎት ዘመኑን በጥሩ አፈጻጸም ያጠናቀቀ ዳይሬክተር አንድ የደረጃ ዕድገት ይሰጠዋል፡፡

አንቀጽ 18
ስለመመያያው ገዥነት

የዳይሬክተሮችን ምደብ በመጥለክት ከዚህ መመያያ ጋር የሚጋጭ ማንኛውም ተቋማዊ መመያያ፣ አሰራር ወይም ወሳኔ በዚህ መመያያ መሰረት ተቀባይነት የለውም፡፡

አንቀጽ 19
የዲስፕሊን ቅጣትን በተመለከተ

የዚህን መመያያ አፈጻጸም ሆን ብሎ የሚያወክ ወይም በማንኛውም ሁኔታ የሚጠሰ ሠራተኛ ወይም ኃላፊ በፌደራል የመንግስት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 1064/2010፣ በወንጀል ሕጎችና ሌሎች አግባብነት ባላቸው ሕጎች መሰረት ተጠያቂ ይደረጋል፡፡

አንቀጽ 20
ስለመመያያው ተፈጻሚነት

ይህ መመያያ ከዛሬ ኅህሴ 30 ቀን 2011 ዓ.ም ጀምሮ ፀድቆ በሥራ ላይ ወሏል፡፡

የኢትዮጵያ የግብርና ምርምር ኢንስቲትዩት

አዲስ አበባ



አባሪ: አንድ
የኢትዮጵያ የግብርና ምርምር ኢንስቲትዩት
በሜካሌ ዳይሬክተር ምርመራ ሂደት የደምፅ ወጠታ ማስወቂያ ቅጽ

ሜካሌ: _____

ተ.ቁ	የዕጩዎች ማህ ሥም	የደምፅ ብዛት			ጠቅላላ የደምፅ ብዛት	ደረጃ
		የተመራመሪ	የቴክ/ድጋፍ ሰጪ	የአስ/ ድጋፍ ሰጪ		
		የደምፅ ብዛት	የደምፅ ብዛት	የደምፅ ብዛት		
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						

የአስመራጭ ኮሚቴ አባላት ሥም:

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____

- ፊርማ _____
- ፊርማ _____
- ፊርማ _____

የታዛቢ ቡድን አባላት ሥም:

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____

- ፊርማ _____
- ፊርማ _____
- ፊርማ _____



አባሪ: ሁለት

የኢትዮጵያ የግብርና ምርምር ኢንስቲትዩት
የሜካሌት ዳይሬክቶር ማረጋገጫ ካርድ

ሜካሌት

ዳይሬክቶርነት ከቀረቡ ዕጩዎች ውስጥ በእርስዎ እምነት ማከሉን በአግባቡ ማረጋገጥ ይችላል የሚሉትን ዕጩ ማሉ ስም ብቻ ከዚህ በታች ባለው ክፍት ቦታ ላይ ይሙሉ፡፡

ዶ/ር/ አቶ/ ወ/ሮ /ወ/ሪት _____



የኢትዮጵያ የግብርና ምርምር ኢንስቲትዩት
የሜካሌት ዳይሬክቶር ምርጫ ካርድ

ሜካሌት

ዳይሬክቶርነት ከቀረቡ ዕጩዎች ውስጥ በእርስዎ እምነት ማከሉን በአግባቡ ማረጋገጥ ይችላል የሚሉትን ዕጩ ማሉ ስም ብቻ ከዚህ በታች ባለው ክፍት ቦታ ላይ ይሙሉ፡፡

ዶ/ር/ አቶ/ ወ/ሮ /ወ/ሪት _____



የኢትዮጵያ የግብርና ምርምር ኢንስቲትዩት
የሜካሌት ዳይሬክቶር ምርጫ ካርድ

ሜካሌት

ዳይሬክቶርነት ከቀረቡ ዕጩዎች ውስጥ በእርስዎ እምነት ማከሉን በአግባቡ ማረጋገጥ ይችላል የሚሉትን ዕጩ ማሉ ስም ብቻ ከዚህ በታች ባለው ክፍት ቦታ ላይ ይሙሉ፡፡

ዶ/ር/ አቶ/ ወ/ሮ /ወ/ሪት _____



አባሪ: ሦስት

የኢትዮጵያ የግብርና ምርምር ኢንስቲትዩት

የዳይሬክቶሮች ማወዳደሪያ ማስፈርቶችና የነጥብ ስሌት

- ❖ የበላይ አመራሩ አንድን ዳይሬክቶራት ወይም ሜካሌት የሚረጋገጥ ዳይሬክቶር በዚህ መመሪያ አንቀጽ 8 ማሰረት በወድድር እንዲመደብ ማድረግ ሲያስፈልግ ግልጽ ማስታወቂያ እንዲመጣ ያደርጋል፡፡

❖ ለዳይሬክተርነት የሚያመለክቱ ተወዳዳሪዎች የሚመዘኑበት መስፈርት ከዚህ በታች በተቀመጠው መሰረት ይሆናል፡

ተ.ቁ	የሚወዳደሪያ መስፈርቶች	የተሰጠው ነጥብ	መግለጫ
1	የትምህርት ዝግጅት	15	
1.1	የፒ.ኤች.ዲ ዲግሪ	15	
1.2	የማስተርስ ዲግሪ	12	
1.3	የመጀመሪያ ዲግሪ	10	
2	የሥራ ልምድ	15	
2.1	15 ዓመትና በላይ	15	
2.2	ከ10 ዓመት በላይ	13	
2.3	ከ5 ዓመት በላይ	10	
2.4	ከ3 ዓመት በላይ	8	
3	የመምራት አቅም (በወድድር ወቅት በተቋሙ ማኔጅመንትና ሌሎች ተጋባዥ እንግዶች ፊት ቀርቦ በሚቀርበው ዝርዝር የሥራ ዕቅድና በሚቀርባቸው አዳዲስ አስተሳሰቦች መሰረት የሚለካ ነው፡፡)	25	ወጠቱ የሚሰጠው 5 ገምጋሚዎች በየግል ከ25% የሚሆኑት አማካይ ነው፡፡
4	የተግባቦት ክህሎት (ከወስጥና ከወጭ አካላት ጋር የሚኖረውን ግንኙነት በሚጠለክት በሚቀርበው ዕቅድ የሚለካ ነው፡፡)	20	ወጠቱ የሚሰጠው 5 ገምጋሚዎች በየግል ከ20% የሚሆኑት አማካይ ነው፡፡
5	ተጨማሪ ኃላፊ የሚጠይቅ ዕቅድ	10	ወጠቱ የሚሰጠው 5 ገምጋሚዎች በየግል ከ10% የሚሆኑት አማካይ ነው፡፡
6	የበላይ አሜሩ አስተያየት	10	
7	የዶክመንት ጥራት / ሥነ-ምግባር/	5	
	ድምር	100	

❖ እያንዳንዱ ዕጩ ተወዳዳሪ ከላይ በቀረበት መመዘኛዎች መሰረት ከተገመመ በኋላ የተሻለ ወጠታ ያገኘው የወድድሩ አሸናፊ ይሆናል፡፡